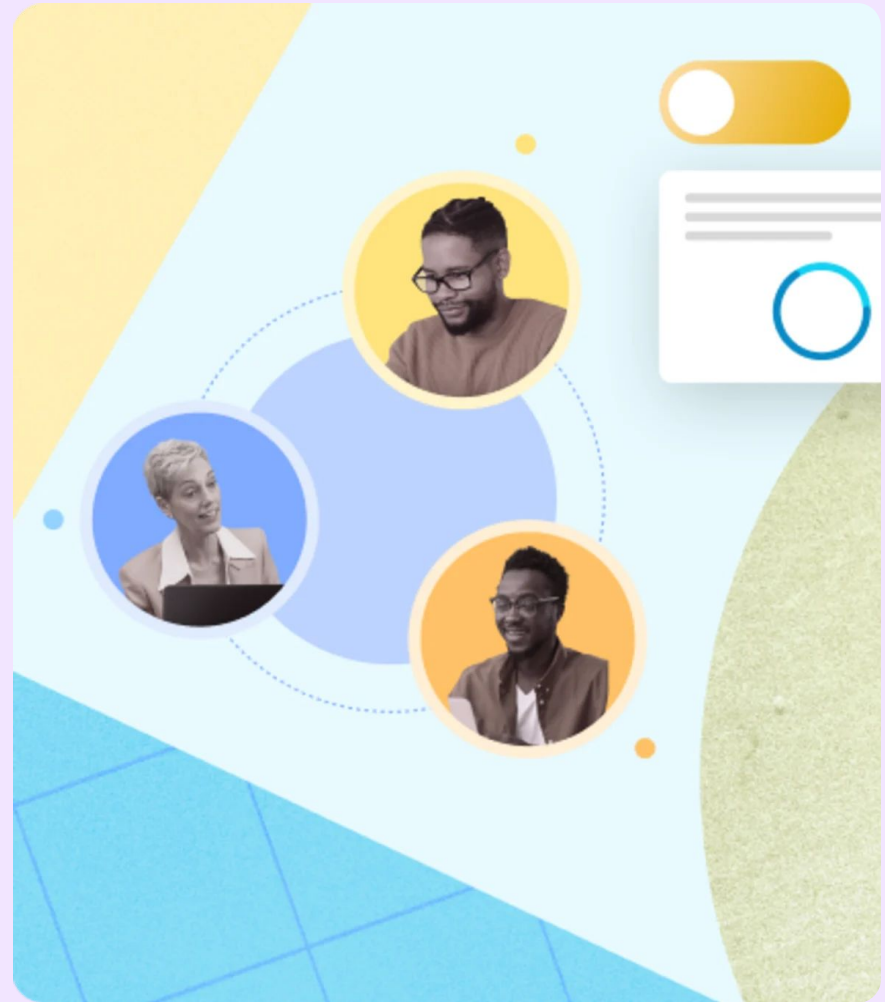


New Pay: So entwickeln Sie ein kompetitives Vergütungssystem

Masterclass-Handout



Darum geht's in dieser Masterclass

- 01** Gehälter und Benefits müssen neu gedacht werden
- 02** Was ist Beschäftigten bei der Vergütung wichtig?
- 03** Das holistische Vergütungsmodell
- 04** Wie Sie ein faires Gehaltssystem entwickeln und etablieren
- 05** Impulse zum Start

Über den Experten

Sven Franke ist Geschäftsführender Gesellschafter bei CO:X und Founding Member des New Pay Collective, Keynote Speaker und Autor. Er beschäftigt sich seit über 30 Jahren mit den Themen Zusammenarbeit und Entlohnung, etwa als Experte für finanzielle Mitarbeiterbeteiligung und New Work. Seit 2017 dreht sich bei ihm alles um New Pay.



**Gehälter und Benefits müssen
neu gedacht werden**

Warum müssen wir Vergütung neu denken?



**Vergütung steht für
Mitarbeitende an erster
Stelle**

**Zwei Dinge, die beim Gehalt
besonders wichtig sind**

**Fairness
Transparenz / Nachvollziehbarkeit**

Die Arbeitswelt wandelt sich: **Kollaboration, Sinn, Autonomie, Transparenz und Work-Life-Balance** rücken in den Fokus. Das gilt auch für Gehälter und Benefits, die bei 56,9 % der Beschäftigten im Arbeitsverhältnis **oberste Priorität** haben.

Um Talente heutzutage zu halten und zu gewinnen, muss Vergütung grundlegend neu gedacht werden.

Was ist New Pay und welche Vorteile bringt es?

New Pay

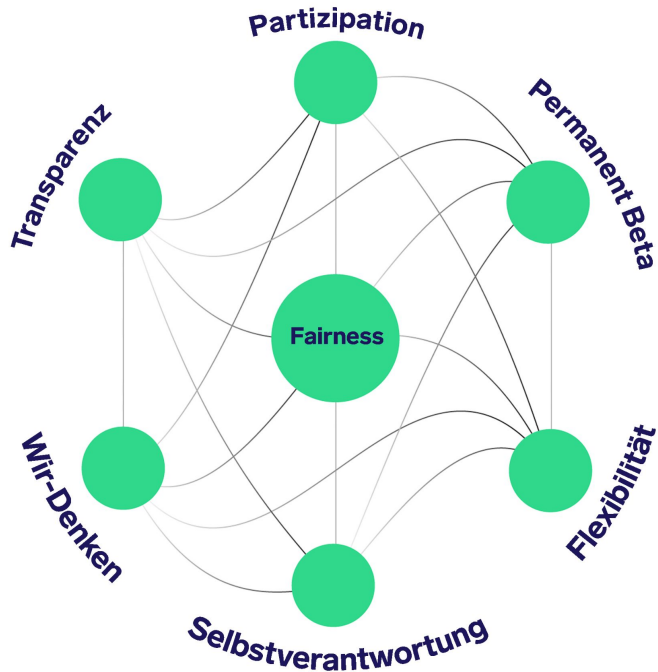
Strukturierter Prozess, bei dem Vergütung und Benefits neu entwickelt und an die moderne Arbeitswelt angepasst werden.

Vorteile

- Motivation
- Zufriedenheit
- Transparenz
- Anpassung an Mitarbeiterbedürfnisse
- Wettbewerbsvorteil
- Mitarbeiterbindung
- Konformität mit EU-Entgelttransparenzrichtlinie

**Was ist Beschäftigten bei ihrer
Vergütung wichtig?**

Die 7 Dimensionen neuer Vergütungsmodelle



Zusammenfassung

Partizipation: Wie werden Mitarbeitende zu Beteiligten?

Transparenz: Wie schaffen wir Nachvollziehbarkeit?

Wir-Denken: Welche Werte sind handlungsleitend?

Selbstverantwortung: Wie übernehmen MA Verantwortung?

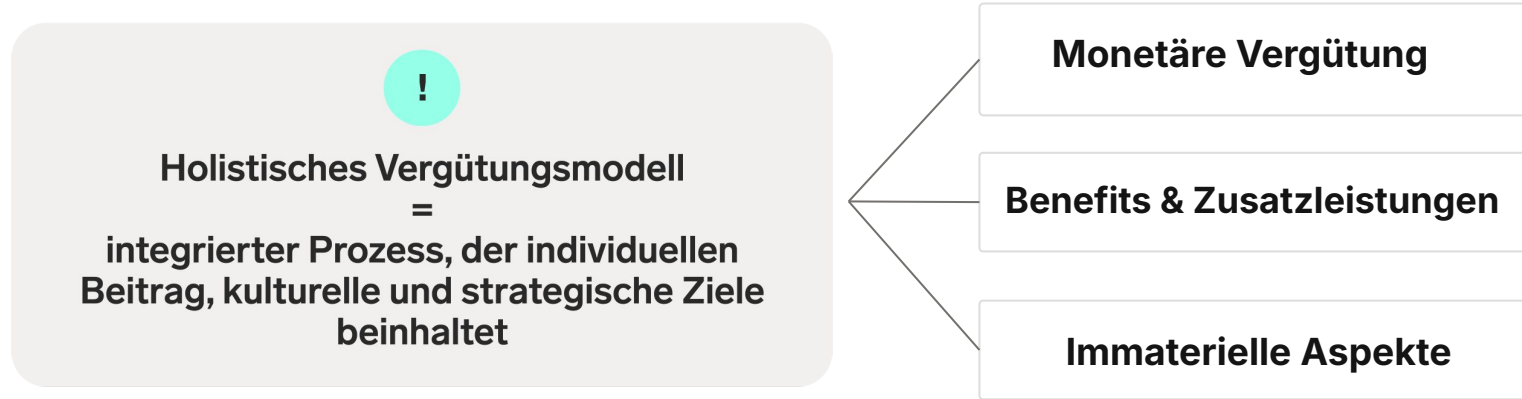
Flexibilität: Wie viel Flexibilität benötigt das System?

Permanent Beta: Welche Anpassungen sind nötig?

Fairness: Werden diese 6 Dimensionen berücksichtigt?

Das holistische Vergütungsmodell

Neue Arbeitswelten erfordern einen ganzheitlichen Vergütungsansatz



Transparenz & Fairness

Zusammenfassung

Holistische Vergütung kombiniert, **was** Mitarbeitende bekommen (z.B. Gehalt, Benefits) und **wie** die Vergütung wirkt (z.B. persönliche Entwicklung).

Neben Gehalt zählen Benefits und immaterielle Aspekte (Kultur, Entwicklungsmöglichkeiten etc.)

Klassische Benefits

- Flexible Arbeitszeiten / Remote Work
 - Gesundheitsangebote
 - Weiterbildungsmöglichkeiten

!

Mehr als 7 Benefits werden laut Studien nicht mehr als Mehrwert wahrgenommen.

Benefits



Immaterielle Aspekte

Immaterielle Aspekte: Zentrale Fragestellungen



Damit diese vier Dimensionen effektiv zusammenwirken, können folgende Fragen gestellt werden.

- Entsprechen deine Aufgaben deinen Interessen, Stärken, Kompetenzen?
- Kannst du bei der Arbeit deinem eigenen Anspruch gerecht werden?
- Ist dein Workload angemessen?
- Unterstützen bestehende Strukturen / Prozesse deine Arbeit?
- Hast du die notwendigen Ressourcen, um deine Arbeit gut zu machen?
- Fühlst du dich wertgeschätzt als Mensch?
- Wird dein Beitrag für die Organisation gesehen?
- Welche Resonanz erhältst du für dein Wirken?
- Hast du den Eindruck, dass du dich bei uns weiterentwickeln kannst?
- Erkennst du, was aus deiner Arbeit erwächst?

**Projektumsetzung: Wie
entwickelt und etabliert man
ein faires Gehaltssystem?**

4 Schritte, um ein zukunftsfähiges Vergütungssystem zu etablieren

Zieldefinition

- Was sollen **Mitarbeitende** über das Vergütungssystem sagen?
- Welche **Prinzipien** und **Werte** sollen handlungsleitend sein?
- Was sichert die **Zukunftsfähigkeit** der Organisation?
- Welche Kriterien unterstützen die **Erbringung von Wertbeitrag** und wie wird dieser sichtbar?
- Wer sollte bei dem Projekt **mitarbeiten**?

Status-quo-Analyse

Leitfragen

- Wie **transparent** ist das aktuelle System?
- Gibt es **Gerechtigkeitslücken** in der Vergütung (Mitarbeitende / Abteilungen)?
- Welche **Kritikpunkte** haben die Mitarbeitenden bisher geäußert?
- Welche **Spannungsfelder** sind besonders drängend?

Stakeholder einbinden

- Wie stellen Sie sicher, dass Mitarbeitende und Führungskräfte Gehaltstransparenz und Fairness **verstehen** und **fördern**?
- Wie lassen sich **Dialoge** fördern, die eine konstruktive Zusammenarbeit begünstigen?

Entwicklung eines Modells

Wegweiser

- **Grunderwartung** kommunizieren
- Klare **Kriterien zur Bewertung des Wertbeitrags** der Funktionen festlegen
- Klare **Kriterien zur Bewertung des Individuums** festlegen
- **Leistungsorientierte Vergütung** etablieren
- **Benefits evaluieren**

7 Schritte, um ein zukunftsfähiges Vergütungssystem zu etablieren

Kommunikation & Transparenz

- Etablierung eines **Kommunikationsplans**
- Wie sorgen Sie dafür, dass alle transparent **nachvollziehen** können, wie das neue System funktioniert?
- Welche **Kommunikationskanäle** werden genutzt, um sicherzustellen, dass alle Mitarbeitenden jederzeit informiert sind?

Implementierung & Schulung

- **Beurteilung des Wertbeitrags** der Mitarbeitenden (nach Funktion / Inhaber)
- **Analyse der Auswirkungen:** Was bedeutet das neue System für bestehende Gehälter? Wieviel Budget wird für Anpassungen benötigt? Wieviel Zeit braucht die Umsetzung des neuen Systems?
- **Prozesse:** Sind sie klar definiert? Wie stellen wir die nötigen Schulungen sicher?

Kontinuierliche Evaluation

- Erfüllt das Gehaltssystem weiterhin seine **Ziele**?
- Wie nehmen die **Mitarbeitenden** das System wahr – sind sie mit der Fairness und Transparenz zufrieden?
- Gibt es **neue Entwicklungen** oder Anforderungen, die berücksichtigt werden müssen?

Leitfragen

Zukunftssichere Vergütung etablieren

4 Impulse zum Start

- Welchen Wertbeitrag liefert Ihr Unternehmen?
 - Was sichert Ihre Zukunftsfähigkeit?
- Was erwarten Sie von Funktionen und deren Inhabern, um zukunftsfähig zu bleiben?
 - Welche Werte soll Ihr Vergütungssystem widerspiegeln?

Faire Vergütungs- entscheidungen, stressfreie Abrechnung

Treffen Sie in Personio **faire Gehaltsentscheidungen** durch transparente Leistungsdaten, Gehaltsspannen und vordefinierte Richtlinien. **Rechnen Sie danach mit Personio Payroll schnell, mühelos und korrekt ab** – mit allen HR- und Lohnabrechnungsdaten an einem Ort.

[Personio kostenlos testen](#)



Personio

The People Operating System